Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Kiitän työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa mahdollisuudesta lausua valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittisesta selonteosta työelämää, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevin osin.

Haluan aluksi todeta, että hallitus on luvannut korjata useita kansallisia, naisten ihmisoikeuksia koskevia ongelmia, joihin kansainväliset ihmisoikeuselimet kuten CEDAW -komitea ja Istanbulin sopimusta valvova GREVIO ovat kiinnittäneet huomiota. Ongelmat liittyvät etenkin naisiin kohdistuvan väkivallan estämiseen, uhrien tukemiseen ja tekojen rankaisemiseen. Mielestäni on myös hyvä, että selonteko asemoi suomalaisen perus- ja ihmisoikeuspolitiikan sekä taloudellisen eriarvoisuuden kasvun aiheuttamiin haasteisiin että autoritaarisuuden nousuun. On myös hyvä, että selonteon kohdassa 5.3 käsitellään anti-gender -liikkeen vahvistumista. Kuvaus olisi ollut syytä nostaa näkyvämmin esiin muissakin selonteon osissa kuin sukupuolten tasa-arvon edistämistä koskevassa luvussa. Äärikonservatiivisten arvojen nousu ilmenee etenkin sukupuolta ja seksuaalisuutta koskevien käsitysten ja arvojen vastakkaisuutena. Gender -termistä on tullut intohimoisten kiistojen kohde, jonka vaikutus ulottuu laajasti sukupuolten tasa-arvon ulkopuolelle sekä kansainvälisessä, EU:n että kansallisessa politiikassa.

Valtioneuvoston selonteko keskittyy enemmänkin Suomen ihmisoikeuksia koskeviin ulkopoliittisiin linjauksiin kuin kansalliseen ihmisoikeuspolitiikkaan. Lausunnossani kiinnitän huomiota *kansallisen oikeuden puutteisiin nimenomaan sellaisissa kysymyksissä, joihin Suomi selonteon mukaan kiinnittää erityistä huomiota.* Selonteon mukaan Suomi ’tähdentää yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja osallistumisoikeuksien vahvistamista. Kansainvälisesti Suomi painottaa naisten, alkuperäiskansojen, vammaisten henkilöiden sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksia ja eurooppalaisessa toiminnassa lisäksi romanien oikeuksia. Selonteko tähdentää ’viranomaisen perus- ja ihmisoikeusosaamisen sekä laillisuusvalvojien toiminnan merkitystä ja voimavarojen turvaamista perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseksi’.

Selonteon oikeusvaltion tilaa Suomessa koskevassa osuudessa (kohdassa 4.5, s. 32) korostetaan kansallisia vahvuuksia (perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon korkea taso, laadukas koulutus, hallinnon julkisuusperiaate sekä korkea luottamus demokraattisiin instituutioihin sekä viranomaistoimintaan). Oikeusvaltiollisuuden todetaan edellyttävän mm. *oikeusturvan yhdenvertaista toteutumista*. Ongelmina nostetaan esiin myös mm. oikeudenkäyntien pitkä kesto ja kustannusriski tekijöinä, jotka voivat vaikeuttaa oikeuksiin pääsyä Suomessa.

Suomi painottaa selonteon mukaan erityisesti naisten ja tyttöjen oikeuksien sekä haavoittuvimmassa asemassa olevien väestöryhmien oikeuksien puolesta tehtävää työtä. Tämä edellyttää *moniperusteisen ja risteävän syrjinnän kohteena olevien väestöryhmien ja yksilöiden oikeuksien ja tarpeiden tunnistamista* (s. 40). Selonteon luvussa 5 käsitellään yhdenvertaisuuden, sukupuolten tasa-arvon ja osallistumisoikeuksien vahvistamista. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020-2023 ja

valmisteltavana oleva tasa-arvopoliittinen selonteko sisältävät kansallisia toimia ja tavoitteita. Selonteossa todetaan, että yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain täytäntöönpano on keskeisessä roolissa rakenteellisen syrjinnän ennaltaehkäisemisessä ja siihen puuttumisessa. Näin on: tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki ovat keskeiset lait, joiden kautta pannaan täytäntöön sekä kansainvälisiä syrjinnän vastaisia yleissopimuksia, EU:n perusoikeuksia ja Suomen perustuslain 6 §:n 2 momentin syrjintäkieltoa.

Valtioneuvosto painottaa selonteon mukaan toiminnassaan ’risteävää ja leikkaavaa lähestymistapaa, joka ottaa huomioon sukupuolen ohella muun muassa yksilöiden taloudellisen ja sosiaalisen aseman, iän, alkuperän, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin sekä kuulumisen kielelliseen, kulttuuriseen tai uskonnolliseen vähemmistöön’. Euroopan perusoikeusviraston ja Euroopan neuvoston julkaisema syrjinnänvastaisen oikeuden käsikirja määrittelee moniperustaisen syrjinnän syrjinnäksi, joka tapahtuu monen erillisen syyn perusteella, ja risteävän syrjinnän tilanteeksi, jossa eri syyt toimivat toistensa kanssa vuorovaikutuksessa samaan aikaan siten, että niitä ei voida erottaa toisistaan ja ne voivat saada aikaan tietyn laista syrjintää. Käsikirja korostaa, että jos syrjintää käsitellään vain yhden syyn kannalta, ei oteta huomioon epäyhdenvertaisen kohtelun erilaisia ilmenemismuotoja.[1] On ilahduttavaa, että valtioneuvosto painottaa näitä seikkoja.

Valitettavasti syrjimättömyyden perus- ja ihmisoikeuden kansallisen toteuttamisen tiellä on *merkittäviä esteitä, jotka liittyvät oikeuksiin pääsyyn ja oikeussuojaan. Suomen keskeinen lainsäädäntö ei tarjoa syrjinnän uhreille riittävän hyvää oikeussuojaa.* Tämä pitää vaikkansa *etenkin moniperusteisen ja risteävän syrjinnän uhrien osalta*. Osaksi suojan heikkous perustuu siihen, ettei EU:n syrjinnänvastainen oikeus mainitse moniperusteisen tai risteävän syrjinnän muotoja tai vaadi jäsenvaltioilta niiden kieltämistä. Suomen syrjinnänvastainen oikeus rakentuu pitkälti EU:n jäsenvaltioita velvoittavan oikeuden varaan.

Syrjinnän estämiseen liittyvät keskeiset lait tasa-arvolaki (609/1986) ja yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) sekä niihin liittyvät lait tasa-arvovaltuutetusta (1328/2014) ja yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014) sekä laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta (1327/214) muodostavat syrjintäkiellon valvonnan ytimen. Valtuutetut ja lautakunta voisivat myös tarjota eräänlaisen ’matalan kynnyksen’ oikeussuojakeinon, mutta nykyisellään kokonaisuus suojelee syrjinnän uhreja tehottomasti, ja erityisen huonosti se suojelee moniperusteisen ja risteävän syrjinnän uhreja.

Tasa-arvovaltuuttu on itsenäinen tasa-arvoelin. Valtuutetun tehtävä on valvoa tasa-arvolain, ensisijaisesti syrjinnän kiellon noudattamista, edistää ’aloittein, neuvoin ja ohjein’ lain tarkoituksen toteuttamista, antaa tietoja laista ja sen soveltamiskäytännöistä, seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämässä, ja edistää sovintoja syrjintäasioissa. Valtuutettu voi myös avustaa syrjinnän uhria, jos valtuutettu katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys.

Tasa-arvovaltuutetulla ei siis ole oikeutta vahvistaa sovintoja tai ratkaista syrjintäasioita, eikä valtuutettu ole siis oikeussuojaelin. Oikeus avustaa syrjinnän uhria rajoittuu ennakkotapaustyyppisiin tilanteisiin, eikä valtuutettu ole koskaan käyttänyt tätä toimivaltaansa. Valtuutetulla ei ole itsenäistä oikeutta viedä syrjintätapauksia ratkaistavaksi tuomioistuimeen tai

[1] Euroopan syrjinnänvastaisen oikeuden käsikirja, vuoden 2018 painos, Euroopan unionin perusoikeusvirasto ja Euroopan neuvosto 2019, s. 63.

lautakuntaan. On kansainvälisesti harvinaista, ettei tasa-arvovaltuutetulla ole vahvempaa toimivaltaa myös ratkaista asioita.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on ’kvasituomioistuin’, joka voi ratkaista asioita ja vahvistaa sovintoja. *Sukupuolisyrjinnän uhrilla, toisin kuin muun tyyppisen syrjinnän uhrilla, ei kuitenkaan ole oikeutta itsenäisesti viedä syrjintätapausta lautakuntaan*. Vain tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi viedä lautakuntaan sukupuolisyrjintää koskevan asian, ja lautakunta voi päättää kieltää kielletyn menettelyn tai vahvistaa sovinnon. Näin ollen sukupuolisyrjinnän uhrilla ei ole itsenäisesti käytössään ns. matalan kynnyksen oikeussuojakeinoa. Tällaisia oikeussuojakeinoja on Euroopassa laajasti käytössä, ja niitä pidetään syrjinnän uhrin oikeussuojan kannalta keskeisinä.

Sukupuoliyrjinnän uhrin käytettävissä onkin vain yksi varsinainen oikeussuojakeino, tuomioistuimessa nostettava hyvityskanne. Oikeudenkäyntikulut ovat nousseet jatkuvasti, ja oikeuteen vietävät jutut ovat koskevat nykyisin entistä suurempia rahallisia intressejä kuin aikaisemmin. Vuonna 2020 toteutetun selvityksen mukaan vuosina 2015-2019 tuomioistuimiin tuotiin vain 103 sukupuolisyrjintään liittyvää tapausta, ja näistä uhri voitti 18 ja hävisi 50 tapausta. Uhrit siis voittivat alle viidenneksen ja hävisivät puolet. nostamistaan kanteista.[2]

Sukupuolisyrjinnän perusteella siis nostetaan kanteita vain noin 20 vuodessa. Kanteen nostaessaan syrjinnän uhri joutuu käytännössä toimimaan yksin omasta puolestaan, sillä suomalainen prosessioikeus ei tunne syrjintäasioissa ryhmäkannetta, eikä tasa-arvovaltuutettu voi ajaa hyvityskannetta omissa nimissään. Syrjinnän toteennäyttäminen on useimmiten vaikeata, koska esimerkiksi työsyrjinnän yhteydessä olennainen tieto (kuten verrokin palkkatieto) on vain työnantajalla. Tasa-arvolain 11 §:n mukaan syrjinnän uhri voi nostaa yleisessä tuomioistuimessa hyvityskanteen. Jos hän näyttää syrjinnän toteen, tuomioistuin voi määrätä hänelle maksettavaksi hyvityksen, jonka määrä riippuu monista seikoista: syrjinnän laadusta ja laajuudesta, kestoajasta sekä samasta teosta muun lainkohdan perusteella maksettava korvausta. Hyvityksen määrää voidaan kuitenkin alentaa myös säädetystä enimmäismäärästä tai poistaa kokonaan, ’jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojen taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet’. Olennaista on, ettei uhri useimmiten saa takaisin syrjinnän kautta menettämäänsä asemaa tai oikeutta – esimerkiksi tavoittelemaansa tai menettämäänsä työpaikkaa.

Tasa-arvolain perusteella määrättävä hyvitys kattaa vain uhriin kohdistuneen ihmisoikeusloukkauksen, ei muuta aiheutunutta vahinkoa. EU-oikeuden mukaan jäsenvaltion tulee ottaa käyttöön toimeenpiteet, joilla ’varmistetaan tosiasiallinen ja tehokas korvaus’, tai jos jäsenvaltio niin päättää ’hyvitys’. Korvauksen menetyksistä ja vahingoista on oltava varoittava ja oikeasuhtainen kärsittyyn vahinkoon nähden[3]. Tasa-arvolain mukainen hyvitys voidaan määrätä tilanteissa, joissa uhri on oikeutettu korvaukseen myös esim. työsopimuslain tai vahingonkorvauslain perusteella. Näin pitäisikin työelämän syrjinnän tilanteissa tehdä, koska muuten hyvitys ei ole EU-oikeuden edellyttämä tosiasillinen ja tehokas, varoittava ja oikeasuhtainen korvaus aiheutuneista menetyksistä ja vahingoista.

---

[2]Taulukko *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain mukaiset riita-asiat käräjäoikeuksissa 2015-2019, teoksessa* Nieminen, K. , Jauhola, L, Lepola, K, Rantala. K, Karinen, R. and Luukonen, T. *Aidosti yhdenvertaiset. Yhdenvertaisuuslain arvioin*ti 2020: 50, Valtioneuvoston kanslia 2020, s. 61.

[3] Työelämän tasa-arvodirektiivi (2006/54/EY), 18 artikla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien valvontamekanismit ovat erilaiset. Tasa-arvokia valvoo tasa-arvovaltuutettu myös työelämän osalta. Työsuojeluviranomaiset valvovat työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työsuojeluyhteistoimintaa työpaikalla, sekä yhdenvertaisuuslain noudattamista palvelussuhteissa, työharjoittelussa ja vastaavassa toiminnassa sekä työhönotossa (Yhdenvertaisuuslaki 22 §). Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) kuvaa toimivaltaiset viranomaiset ja sisältää valvontaa koskevat säännökset. Työsuojelutarkastajilla on lain valvonnassa ja tarkastuksia suorittaessaan laajat toimivaltuudet, mm. oikeus päästä työpaikalle, saada työnantajalta asiakirjoja, keskustella työpaikalla henkilöiden kanssa kahden kesken tai todistajien läsnä ollessa, tehdä työsuojelutarkastuksia, antaa toimintaohjeita ja kehotuksia mm. asiassa joka koskee työsopimuslaissa tarkoitettuja velvoitteita. Jos ohje tai kehotus ei johda säännösten vastaisen olotilan korjaukseen, tarkastajan tulee saattaa se työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi, ja työsuojeluviranomainen voi velvoittaa korjaamaan tilanteen määräajassa, uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisajan tehostuksella. *Työsuojeluviranomaisten valvontavastuu kohdistuu työsopimuslain syrjintäkiellon valvontaan, yhdenvertaisuuslain työelämäsyrjinnän kiellon valvontaan sekä raskaana ja perhevapaalla olevien erityisen irtisanomissuojan* (TSL 4 luku 9 §) sekä *koeajan purkamiseen epäasiallisella perusteella, ml. raskauden vuoksi liittyvän suojan valvontaan* (TSL 1 luku 4 §).

Työsuojeluviranomaisten asiakasaloitteisessa valvonnassa työnhakija tai -tekijä siis ottaa yhteyttä työsuojeluun, kertoo syrjintäkokemuksestaan ja pyytää valvontatoimia asian selvittämiseksi. Jos asiakkaan selvitys riittää syrjintäepäilyyn, tehdään tarkastus. *Jos asia koskee sekä tasa-arvolakia että esimerkiksi raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä työsopimuslain tilanteita, valvotaan vain työsopimuslain säännöksiä.* Työnantajalta pyydetään selvitystä vain työsopimuslain osalta, ottamatta kantaa siihen, onko tasa-arvolakia mahdollisesti rikottu.[4]

Työsuojeluviranomaisella on velvollisuus tehdä poliisi-ilmoitus ihmiskauppaa tai rikoslain 47 luvun työrikosta koskevasta epäilystä. Työsuojeluviranomaisen velvollisuus ilmoittaa epäillystä työsyrjinnästä koskee myös sukupuolisyrjintää, vaikka sukupuolisyrjinnän valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle. Työsuojeluviranomaisiin otettiin vuonna 2020 yhteyttä yli 600 kertaa syrjintää koskevissa asioissa, jotka usein olivat monitahoisia ja koskivat myös muita työoikeudellisia kysymyksiä kuin yhdenvertaisuuslain mukaista syrjintää. Vuonna 2020 työsuojeluviranomainen teki yhden tutkintapyynnön sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.[5] Ilmoitusvelvollisuus koskee työsyrjintään ja kiskonnantapaiseen työsyrjintään (47:3 ja 47:3a) kohdistuvia epäilyjä.

Rikoslaissa (39/1889) kriminalisoitu työsyrjintä käsittää teot, joilla työnantaja ’työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana’ ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työtekijän epäedulliseen asemaan’. Syrjintäperusteisiin kuuluvat mm. sukupuoli ja perhesuhteet (47:3 1 momentti). Rangaistus työsyrjinnästä on sakkoa tai vankeutta enintään kuudeksi kuukaudeksi. Kiskonnantapainen työsyrjintä on syrjinnän kvalifioitu muoto. Siinä työntekijä tai -hakija asetetaan huomattavan epäedulliseen asemaan käyttäen hyväksi työntekijän riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä.

[4] Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäeen työryhmän mietintö (2014), 36.

[5] Työsuojelu (2021) Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2020, Työsuojeluhallinnon julkaisuja 3/2021, s. 8 ja 20.
https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/TSH_raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_kiellon_valvonta_tyoelamassa_2020.pdf/.

On mahdollista, että tietyt työhön liittyvät sukupuolisyrjinnän muodot täyttäisivät joko työsyrjinnän tai joissakin tapauksissa jopa kiskonnantapaisen työsyrjinnän tunnusmerkistön. Jälkimmäinen lainkohta voisi soveltua esimerkiksi tilanteisiin, joissa maahanmuuttajanaista syrjitään työsuhteessa. Esitöiden mukaan työsyrjintärikosta on tulkittava tasa-arvolain syrjintäkieltojen mukaisesti. Syrjintä on rikoslaissa kielletty vain tahallisena, mutta teolta ei edellytetä nimenomaista syrjintätarkoitusta. Esimerkiksi irtisanominen raskauden perusteella on rangaistavaa, vaikka työnantajan motiivina on ollut taloudellinen etu eikä taloudellinen hyöty. *On kuitenkin ongelmallista, ettei tasa-arvolain valvontaan sisälly velvollisuus tehdä ilmoitus poliisille tapauksissa, joissa työsyrjinnän tai kiskonnantapaisen työsyrjinnän tunnusmerkistö voisi täyttyä.* Rikoslain esityöt osoittavat, että kriminalisointeja valmisteltaessa on otettava huomioon syrjinnän erityinen luonne. Yleensä rikoslaki edellyttää teolta tahallisuutta, jonka arvioinnissa painottuu tekijän näkökulma. Näyttää siltä, että työsyrjintärikosten ilmoittaminen poliisille on harvinaista silloin, kun kyse on sukupuoleen liittyvästä syrjinnästä.

Moniperusteisen ja risteävän syrjinnän uhrien asema on erityisen hankala. Kun henkilö tulee syrjityksi sukupuolen ja jonkin muun syrjintäperusteen vuoksi, hän joutuu valitsemaan ottaako yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun vai yhdenvertaisuusvaltuutettuun. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaieissa ei ole säännöstä, jonka mukaisesti asiassa tulisi toimia. Lain esitöiden ja oikeuskäytännön mukaan moniperusteisia syrjintätapauksia käsittelee yhdenvertaisuusvaltuutettu. Toisaalta jos jollakin muulla kuin sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä liittyy työelämään, yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei ole asiassa toimivaltaa, vaan asia kuuluu työturvallisuusviranomaisten toimivaltaan. Näin toteaa myös yhdenvertaisuuslain arviointihanke[6], jonka mukaan viranomaisten tietoon tuleva syrjintä ja syrjintätapausten eteneminen valikoituu syrjintäperusteittain ja elämänalueittain. Menestyksekkäitä kanteita on vähän, sillä kuluriski, prosessien pitkä kesto ja epävarmuus lopputuloksesta estävät pääsyä oikeussuojan piiriin. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain sisältävät eri tasoisia velvoitteita, matalan kynnyksen oikeussuojakeinot eivät toteudu, ja resurssien puute sekä toimivaltasäännösten epäjohdonmukaisuus aiheuttavat ongelmia.

Sukupuolisyrjinnän uhrin oikeussuoja on Suomessa puutteellinen. Tämä koskee myös työhön liittyvää syrjintää ja häirintää. Erityisen hankalassa asemassa ovat moniperusteisen ja risteävän syrjinnän uhrit, joiden asemaa ei vuoden 2014 yhdenvertaisuuslain uudistuksen yhteydessä olennaisesti parannettu, vaikka lainuudistus siihen pyrki. Syrjinnän uhrien oikeussuojaa tulisi vahvistaa.

Seksuaalisen ja muun sukupuoleen perustuvan häirinnän uhrien oikeussuoja on sekin edelleen puutteellinen. Tasa-arvolain häirintää koskevien säännösten ohella häirintä on kielletty terveysperusteisena työturvallisuuslain perusteella. Tasa-arvolain ja työturvallisuuslain säännöksillä on erilainen tavoite, valvontamekanismi ja sanktiot. Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen numero 190[7] ratifiointia käsitellään parhaillaan eduskunnassa. Yleissopimus 190 käsittelee häirintää ensisijaisesti työturvallisuuskysymyksenä että syrjinnänvastaisen oikeuden keinoin on sinänsä hyväksyttävä. Kuten ratifiointia koskeva halituksen luonnos ratifiointiesityksessä [8] todetaan,

[6]Nieminen, K, Jauhola, J. Aidosti yhdenvetaiset – yhdenvertaisuuslain arviointihankkeen tulokset. https://tietokayttoon.fi/documents/1927382/2116852/27-2020-Aidosti+yhdenvertaiset.pdf/40e06d85-c622-a9d6-cea0-658428df471d/27-2020-Aidosti+yhdenvertaiset.pdf?t=1606286311894.

[7] International Labour Organization Convention C190 – Violence and Harassment Convention, 2019.

[8] Luonnos 8.4.2020 hallituksen esitykseksi eduskunnalle väkivallan ja häirinnänn poistamista työelämässä tehdyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen hyväksymiseksi ja voimaansaattamiseks.i

Suomen oikeudessa häirintää säännellään työturvallisuuslain, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain sekä rikoslain säännöksillä. Sopimuksen ratifioinnin ei oleteta edellyttävän lainsäädäntötoimia. Kuitenkin häirintään liittyviin säännöksiin liittyy aivan samoja oikeussuojaa ja oikeuksien toteutumista koskevia ongelmia kuin syrjinnän uhrien asemaan yleensäkin. Yleissopimuksen syntyyn vaikutti Me too -kampanjan yhteydessä ilmennyt yleinen tyrmistys häirinnän yleisyydestä ja siihen kohdistuvien sanktioiden tehottomuudesta. Mielestäni sopimuksen ratifioinnin yhteydessä on syytä pyrkiä korjaamaan lainsäädännön puutteita.

Faja da Ovelhassa 26 helmikuuta 2022

Kevät Nousiainen

Professori (emerita), Turun yliopisto